

## Resumen de la Revisión Ambiental y Social (ESRS) Rock Content – REGIONAL

**Idioma original del documento:** inglés  
**Fecha de emisión:** abril de 2022

### 1. Descripción de la operación

La operación consiste en una línea subordinada a largo plazo para el financiamiento de investigación y desarrollo, requisitos de capital de trabajo y posibles adquisiciones de Rock Content Inc. (la “Empresa” o “RC”). Rock Content es una empresa de tecnología que ofrece una plataforma digital para pequeñas, medianas y grandes empresas que combina herramientas para la creación, planificación, producción y promoción de marketing de contenidos. La Empresa combina software como servicio con servicios profesionales y aprovecha su comunidad de talento para impulsar el crecimiento de sus clientes a nivel mundial. Rock Content cuenta con una pequeña oficina en San Pablo, Brasil, pero opera como una empresa completamente remota.

### 2. Alcance de la revisión ambiental y social de BID Invest.

El análisis ambiental y social de la operación propuesta consistió en una revisión documental del desempeño ambiental y social de la Empresa a lo largo del tiempo, con el énfasis en el cumplimiento de las siguientes Normas de Desempeño (ND): (i) ND 1: Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales y sociales y (ii) ND 2: Trabajo y condiciones laborales

### 3. Clasificación ambiental y social, y justificación

En el marco de la Política de Sostenibilidad Ambiental y Social de BID Invest, la operación ha sido clasificada como categoría C, porque los impactos incrementales que generará se consideran bajos o nulos, y se pueden manejar fácilmente.

### 4. Riesgos ambientales y sociales

#### 4.1 Evaluación y gestión de los riesgos e impactos ambientales sociales

La Empresa cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental y Social (SGAS) acorde con el nivel de riesgos ambientales y sociales de sus operaciones.

Políticas. La Empresa está en proceso de desarrollo de una política integral.

Procedimiento de identificación de los riesgos e impactos. La Empresa cuenta con un procedimiento documentado para identificar los riesgos e impactos. Dado que el 100% de sus empleados trabajan de forma remota, las actividades de la Empresa no afectan el medio ambiente. El número limitado de riesgos identificados se relaciona con cuestiones menores en materia de salud y seguridad de sus empleados.

Programas de gestión. La Empresa cuenta con unos pocos programas informales para mitigar sus riesgos e impactos ambientales y sociales, en particular, los relacionados con el trabajo y las condiciones laborales.

Capacidad y competencia administrativas. Rock Content ha asignado roles y responsabilidades apropiados para abordar los riesgos relacionados con el trabajo y las condiciones laborales. La Empresa ofrece capacitación introductoria y periódica a su personal clave respecto de los procedimientos relacionados con el trabajo.

Preparación y respuesta ante situaciones de emergencia. Como RC opera como empresa remota, no precisa contar con planes de preparación y respuesta ante emergencias.

Participación de los actores sociales. Dado que RC opera de forma completamente remota, ninguna comunidad es afectada por las operaciones de la Empresa y, por lo tanto, no hay necesidad de que exista una participación formal de los actores sociales.

Comunicaciones externas y mecanismos de queja. Las operaciones de RC no tienen ningún impacto ambiental o social en las comunidades. Sin embargo, las partes externas tienen acceso a Safespace<sup>1</sup>, una plataforma virtual en la que los actores sociales puede presentar sus inquietudes, preguntas y quejas de forma anónima. La encargada de gestionar la plataforma es una empresa independiente, mientras que las quejas son administradas por el Comité de Integridad de RC.

Informes periódicos a las comunidades afectadas. RC prepara informes de sostenibilidad en los que comparte información sobre sus recursos humanos, incluidas métricas de inclusión y diversificación de la fuerza laboral.

Seguimiento y evaluación. La Empresa realiza ciertas actividades de seguimiento para cumplir con los requisitos regulatorios, pero no existe un SGAS formal para monitorear la eficacia de sus planes de acción.

## **4.2 Trabajo y condiciones laborales**

Rock Content cuenta con 470 empleados, de los cuales 51,7% son mujeres.

Políticas y procedimientos de recursos humanos. Aunque RC todavía no ha implementado una política de recursos humanos formal, el Código de Ética y los procedimientos de la Empresa reflejan su compromiso con la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Organizaciones laborales. RC respeta el derecho de libre asociación y el derecho de sus empleados de formar sindicatos. Por ejemplo, su personal brasileño es libre de unirse a alguno de los dos sindicatos de la industria del software y la tecnología del país. Los convenios colectivos de trabajo de Brasil incluyen acuerdos sobre salario mínimo, bonos, beneficios de horas extra y primas.

No discriminación e igualdad de oportunidades. Rock Content tiene el compromiso de ofrecer igualdad de oportunidades sin discriminar por edad, color, discapacidad, nacionalidad, raza, religión, sexo ni ninguna otra condición protegida por las leyes vigentes. Su Código de Ética y procedimientos de contratación enfatizan en la no tolerancia a la discriminación. Aproximadamente el 52% de la fuerza

---

<sup>1</sup> <https://my.safe.space/company/rockcontent/igairh18kcj/>

laboral se identifica como femenina, mientras que el 19% se identifica dentro de la comunidad LGBTQIA+. Cerca del 3% de la fuerza laboral está formado por personas con una o más discapacidades.

Reducción de la fuerza laboral. En 2020, la Empresa redujo su personal en 120 empleados debido a los menores volúmenes de operación, consecuencia de la pandemia de COVID-19. A pesar de los esfuerzos de la Empresa por congelar las contrataciones y recortar costos, en 2020, tuvo que despedir a 120 trabajadores por los menores niveles de operación. Además de los beneficios legales exigidos en algunos de los países en los que opera RC, la Empresa otorgó paquetes indemnizatorios adicionales según la antigüedad, cobertura de seguro de salud por seis meses posteriores al despido y asistencia en la búsqueda de trabajo y esfuerzos de capacitación.

Mecanismo de atención de quejas. Los empleados pueden utilizar el canal de denuncias Safespace de RC para presentar quejas (de forma anónima, confidencial y sin miedo a represalias) por discriminación, acoso y otros aspectos relacionados con el trabajo.

Protección de la fuerza laboral. RC no apoya, promueve ni tolera el trabajo infantil ni acepta el trabajo forzoso u obligatorio.

Salud y seguridad en el trabajo. RC gestiona los riesgos de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con las reglamentaciones locales. Estos riesgos se relacionan con la ergonomía del personal que se desempeña de manera remota.

#### 4.3 Eficiencia del uso de los recursos y prevención de la contaminación

Rock Content es una empresa completamente remota cuyas operaciones no impactan en el medio ambiente.

#### 4.4 Salud y seguridad de la comunidad

Rock Content es una empresa completamente remota cuyas operaciones no impactan en la salud y seguridad de las comunidades.

### 5. Medidas de gestión propuestas

N.º	Aspecto	Acción	Producto	Vencimiento
<b>ND 2: Trabajo y condiciones laborales</b>				
2.1	Política de Recursos Humanos	1. Desarrollar una política de recursos humanos.	1. Política de recursos humanos	1. 60 días después del primer desembolso
		2. Comunicar la política de recursos humanos a todos los empleados.	2. Evidencia de la comunicación	2. 90 días después del primer desembolso
2.2	Mecanismo de atención de quejas internas	1. Adoptar un mecanismo de atención de quejas internas que contenga: i) los principios del mecanismo (confidencialidad, anonimidad, sin represalias); ii) las formas de capturar los reclamos y quejas; iii) el período máximo para responder las	1. Procedimiento del mecanismo de atención de quejas internas	1. 60 días después del primer desembolso

N.º	Aspecto	Acción	Producto	Vencimiento
<b>ND 2: Trabajo y condiciones laborales</b>				
		quejas; iv) los procesos para recibir, registrar, validar, investigar y determinar soluciones alternativas para las quejas y v) las guías para realizar el seguimiento, documentar y comunicar las respuestas a los denunciantes. El mecanismo de atención de quejas indicará la persona responsable de asegurar que funcione correctamente y de cómo se comunicará.		

## 6. Información adicional

Para más información sobre Rock Content, consultar su sitio web: <https://rockcontent.com/>